Deutscher Bundestag **Drucksache 18/10254**

18. Wahlperiode 09.11.2016

Antrag

der Abgeordneten Kerstin Andreae, Dr. Konstantin von Notz, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Kai Gehring, Özcan Mutlu, Ekin Deligöz, Katja Dörner, Britta Haßelmann, Sven-Christian Kindler, Maria Klein-Schmeink, Dr. Tobias Lindner, Tabea Rößner, Elisabeth Scharfenberg, Ulle Schauws, Dr. Gerhard Schick, Dr. Harald Terpe, Beate Walter-Rosenheimer und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Arbeit 4.0 – Arbeitswelt von morgen gestalten

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Bereits heute wirkt sich die Digitalisierung grundlegend auf unser Leben und unsere Arbeitswelt aus – auf die Art, wie wir kommunizieren, wie wir uns informieren, wie wir produzieren und konsumieren. Wirtschaft und Gesellschaft durchlaufen grundlegende und richtungsweisende Veränderungen. Bisher erfolgreiche Geschäftsmodelle verlieren ihre Grundlage, völlig neue Produktionsweisen und Vermarktungskonzepte entstehen und entwickeln sich weiter. Noch kann niemand mit Bestimmtheit sagen, wie unsere Arbeitswelt zukünftig aussehen wird. Vieles spricht aber dafür, dass sie kommunikativer, vernetzter, flexibler und technologischer, kurz digitaler sein wird.

Die Digitalisierung kann unsere Arbeitswelt positiv verändern. Nicht mehr Arbeitsort und -zeit sind entscheidend, sondern Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung. Das schafft neue Freiräume und birgt Chancen für eine humanere, familienfreundlichere und ökologischere Arbeitswelt. Die Digitalisierung stellt uns aber zweifellos auch vor neue Herausforderungen. Sie kann zu dauerhafter Verfügbarkeit und Mehrarbeit führen. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, zwischen abhängiger und selbständiger Tätigkeit sowie zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung können verschwimmen. Unsere Politik muss auf diese neuen Herausforderungen Antworten finden. Um einen fairen Wettbewerb und einen bestmöglichen Interessensausgleich zwischen Beschäftigten und Unternehmen zu sichern, müssen geltende Sozial- und Arbeitsstandards für die digitale Arbeitswelt weiterentwickelt und das Recht auf informelle Selbstbestimmung mit einem effektiven Beschäftigtendatenschutz ausgebaut werden.

Das heute verfügbare Wissen verdoppelt sich alle 7 Jahre. Diese Dynamik wird noch deutlich zunehmen. Es ist Aufgabe der Politik, einen Rahmen zu schaffen, der es sowohl den Unternehmen, als auch den Beschäftigten ermöglicht, mit dieser Entwicklung Schritt zu halten. Insbesondere gering qualifizierte Menschen müssen durch zukunftsfähige Aus- und Weiterbildungsangebote den Weg in die digitale Arbeitswelt finden. Dazu gehört digitales Lernen, das in die Aus- und Weiterbildung integriert

werden muss. Die bewährte duale Ausbildung tut sich vielerorts noch schwer mit der Digitalisierung. Daher gilt es, sie vor dem Hintergrund der Digitalisierung weiterzuentwickeln.

Die Enquete-Kommission „Internet und Digitale Gesellschaft“ wurde im Mai 2010 vom Deutschen Bundestag eingesetzt und hat Anfang 2013 ihre Arbeit beendet. Es ist ihr gelungen, den digitalen Wandel unserer modernen Wissens- und Informationsgesellschaft präzise und umfassend zu beleuchten und fraktionsübergreifend Handlungsempfehlungen zu formulieren. Insbesondere die Projektgruppe „Wirtschaft, Arbeit, Green IT“ hat erörtert, welche (IT-)Infrastrukturen nachhaltiges Wirtschaften und Arbeiten benötigen, welche Risiken sich aus neuen technologischen Abhängigkeiten ergeben und welche Leitlinien gute digitale Arbeit benötigt. Die Bundesregierung hat es bisher versäumt, diese Handlungsempfehlungen umzusetzen.

Die Digitalisierung bietet große wirtschaftliche und soziale Potenziale, sie macht eine ökologische Modernisierung der Wirtschaft möglich. Gleichzeitig stellt sie unser Wirtschafts- und Sozialmodell vor große Herausforderungen. Die gesellschaftliche Debatte über die rechtlichen Konsequenzen der Digitalisierung muss auch über die aktuellen Vorschläge hinaus weitergeführt werden. Notwendig sind rechtliche Rahmenbedingungen, um die Herausforderungen zu meistern und die mit der Digitalisierung einhergehenden Chancen auf eine bessere und humanere Arbeitswelt zu nutzen. Alle Menschen müssen in Zukunft die Chance haben, selbstbestimmt und fair am Arbeitsleben teilzunehmen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Chancen der digitalisierten Arbeitswelt allen Menschen zugutekommen. Dabei sind die Empfehlungen der Enquete-Kommission „Internet und Digitale Gesellschaft“ mit zu berücksichtigen und folgende Handlungsfelder in den Mittelpunkt zu stellen:

1. Arbeitszeit und -ort werden stärker an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtet, indem
   a. die Mitspracherechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über den Umfang ihrer Arbeitszeit ausgebaut werden. Zentral dafür ist ein Wahlarbeitszeitkorridor, mit dem Beschäftigte ihren Arbeitszeitumfang bedarfsgerecht anpassen können;
   b. die Beschäftigten die Möglichkeit erhalten, in Abstimmung mit ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die zeitliche Lage ihrer Arbeit mitzugestalten, sofern dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen;
   c. ein Recht auf Home-Office als Ergänzung zum Büroarbeitsplatz eingeführt wird, sofern dem keine wichtigen betrieblichen Belange entgegenstehen.
2. Arbeitsschutz und betriebliche Mitbestimmung werden so weiterentwickelt, dass sie möglichen gesundheitlichen Risiken der Digitalisierung wirkungsvoll begegnen können. Dazu gehört,
   a. die betriebliche Mitbestimmung weiterzuentwickeln, damit Betriebsräte möglicher Mehrarbeit und Entgrenzung der digitalen Arbeit durch ständige Erreichbarkeit besser entgegenwirken sowie die Chancen der Digitalisierung zur Interessenvertretung einfacher nutzen können;
   b. psychische Gefährdungen beim Arbeitsschutz stärker zu berücksichtigen und den Betriebspartnern Werkzeuge an die Hand zu geben, um passgenaue Lösungen gegen Stress zu entwickeln.

3. Der Beschäftigtendatenschutz wird gestärkt und die informationelle Selbstbestimmung sichergestellt. Dafür soll
   a. ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz vorgelegt werden, das den Gestaltungsspielraum der europäischen Datenschutz-Grundverordnung nutzt und der voranschreitenden Digitalisierung Rechnung trägt;
   b. gesetzlich klargestellt werden, dass die betriebliche Mitbestimmung auch auf technische Systeme Anwendung findet, die der Steuerung der Produktion dienen, wenn die beim Einsatz anfallenden Leistungsdaten zur Kontrolle der Beschäftigten ausgewertet werden sollen.
4. Gemeinsam mit den Ländern sind Strategien zu entwickeln, um alle Menschen optimal für die digitale Arbeitswelt vorzubereiten und regelmäßige berufliche Weiterbildung zu stärken. Dazu soll/sollen
   a. das Lernen in Schulen durch bessere Lernmaterialen und Ausstattung (z. B. moderne PCs, Laptops und Tablets, breitbandige Internetanschlüsse, offene WLAN-Zugänge) unterstützt und durch verstärkte Aus- und Weiterbildung von pädagogischem Personal verbessert werden;
   b. die Ausbildungsordnungen mit Blick auf Anforderungen der Digitalisierung systematisch überprüft und ggf. ergänzt, die Betriebe beraten, die Ausbilderinnen und Ausbilder geschult und die Berufsschulen digital ertüchtigt werden;
   c. mehr IT-Unternehmen und Start-ups mit digitalem Knowhow als Ausbildungspartner im Rahmen der dualen Ausbildung gewonnen werden;
   d. die berufliche Weiterbildung zum zweiten zentralen Handlungsfeld von Jobcentern und Arbeitsagenturen ausgebaut und so angelegt werden, dass alle von Beratung und Unterstützung profitieren können – egal ob sie beschäftigt, selbständig oder arbeitslos sind;
   e. das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz zu einem Gesetz für lebenslanges Lernen weiterentwickelt und sollen mit der BildungsZeit Plus Menschen gezielt unterstützt werden, die sich beruflich weiterbilden.
5. Für Selbständige werden soziale Leitplanken eingezogen, um zu gewährleisten, dass Werk- und Dienstverträge nicht zum Lohndumping missbraucht werden können und Selbständige besser geschützt sind. Das geschieht, indem
   a. ein allgemeines Mindesthonorar als absolute Untergrenze für zeitbasierte Dienstleistungen eingeführt wird;
   b. allgemeinverbindliche branchenspezifische Mindesthonorare für bestimmte Werke und Dienstleistungen möglich gemacht werden;
   c. rechtliche Vorgaben, insbesondere beim Arbeits- und Datenschutz und bei den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBs) auch für Online-Plattformen durchgesetzt werden;
   d. die Zugänge zu den Sozialversicherungen für Selbständige einfacher und attraktiver gestaltet werden;
   e. nicht anderweitig abgesicherte Selbständige in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden.

Berlin, den 8. November 2016

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

1a.

Eine neue Arbeitszeitkultur ist notwendig, denn die Ansprüche an Arbeit und Leben wandeln sich. Viele Beschäftigte fordern heute mehr Zeitsouveränität, um Erwerbsarbeit und private Anforderungen besser unter einen Hut zu bekommen. Die Beschäftigten wollen mehr Freiheit bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Sie brauchen bessere Mitspracherechte über den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit.

Nicht einmal jeder Zweite ist heute mit seinem Arbeitszeitumfang zufrieden (IAB 2015). Vollzeitbeschäftigte wollen oft weniger arbeiten, als sie es gegenwärtig tun. Viele Teilzeitkräfte, insbesondere mit Minijobs, dagegen würden gern länger arbeiten, weil sie beruflich durchstarten wollen oder mehr verdienen möchten. Doch viel zu oft gelingt es nicht, Arbeitszeiten zu vereinbaren, die den Bedürfnissen der Menschen gerecht werden. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Ein Grund dafür ist die nach wie vor ausgeprägte Präsenzkultur in deutschen Betrieben, bei der lange Anwesenheit am Arbeitsplatz als besonderes Leistungskriterium gilt.

Um die Mitspracherechte der Beschäftigten über Umfang, Lage und Ort zielgerichtet auszubauen, sollte ein Vollzeitkorridor zwischen 30 und 40 Wochenstunden eingerichtet werden, in dem Beschäftigte unproblematisch ihre Wochenstundenzahl nach individuellen Bedürfnissen anpassen können, sofern dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Außerdem muss das bestehende Recht auf Teilzeit endlich um ein Rückkehrrecht zum vorherigen Stundenumfang ergänzt werden.

1b.

Die Beschäftigten sollen die Möglichkeit erhalten, in Abstimmung mit ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die zeitliche Lage ihrer Arbeit mitzugestalten. Sie sollen so in die Lage versetzt werden, flexibel auf Anforderungen zu reagieren, die ihr Leben außerhalb der Arbeit an sie stellt. In Abstimmung mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern können Arbeitsbeginn und -ende sowie die Verteilung der Arbeit über den Tag, die Woche oder den Monat vereinbart werden. Flexible Arbeitszeitmodelle existieren in der Regel in großen Unternehmen und Verwaltungen, die mitbestimmt sind. Beschäftigte in Betrieben ohne Betriebsrat verfügen oftmals über wenige oder gar keine Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit zu gestalten. Das soll geändert werden. Betriebs- und Personalräte sollten die Möglichkeit erhalten, eine Betriebsvereinbarung zu Vereinbarkeitsfragen und für mehr Zeitsouveränität bei der Lage der Arbeitszeit und beim Arbeitsort von der Geschäftsführung zu verlangen, damit passgenaue Lösungen für das jeweilige Unternehmen und dessen Beschäftigte gefunden werden können.

1c.

Nur 12 Prozent aller abhängig Beschäftigten arbeiten überwiegend oder gelegentlich von zu Hause aus, obwohl dies bei 40 Prozent der Arbeitsplätze theoretisch möglich wäre. In den meisten Fällen scheitert der Wunsch nach mobilem Arbeiten an den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (DIW 2016). Dort, wo mobiles Arbeiten bereits ermöglicht wird, haben sich sowohl die Arbeitszufriedenheit und -leistung als auch die Arbeitsqualität der Beschäftigten positiv entwickelt. Das zeigen aktuelle Studien (z. B. DGfP-Studie „Mobiles Arbeiten“, 2016). Ein Rechtsanspruch muss auch Regeln in Bezug auf den Arbeitsort und -umfang beinhalten. Mobiles Arbeiten darf nicht dazu führen, dass Arbeitszeiten einfach ausgedehnt werden, sich der Leistungsdruck erhöht und damit die Belastung zunimmt. In einigen Tarif- und Betriebsvereinbarungen gibt es entsprechende Regelungen. Da aber inzwischen für fast die Hälfte aller abhängig Beschäftigten kein Tarifvertrag gilt, bedarf es einer allgemeinen gesetzlichen Regelung. Diese schließt darüber hinausgehende tarifliche oder betriebliche Lösungen nicht aus. Auch der Deutsche Juristentag fordert inzwischen ein Recht auf Home-Office (Dt. Juristentag 2016).

2a.

Die Arbeitswelt von morgen verlangt und ermöglicht neue Formen der Mitbestimmung. Online-Betriebsratswahlen, regelmäßige elektronische Umfragen zur Arbeitszufriedenheit und innerbetriebliche Vernetzung können Instrumente sein, die demokratische Teilhabe und den Zusammenhalt im Unternehmen zu stärken.

Da durch mobile Kommunikationsformen in vielen Berufen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen, ist ein wirksamer Schutz vor Entgrenzung der Erwerbsarbeit notwendig. Daher ist das Betriebsverfassungsgesetz vor dem Hintergrund der Digitalisierung weiterzuentwickeln. Für Konfliktfälle, z. B. wenn Vertrauensarbeitszeit die Arbeit entgrenzt und Mehrarbeit entsteht, sollen Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht über die Arbeitsmenge bekommen.

2b.

In Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und der Wissenschaft soll das Arbeitsschutzgesetz mit einer Verordnung konkretisiert werden, damit die Unternehmen, Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen ein Werkzeug an die Hand bekommen, um geeignete und passgenaue Lösungen gegen Stress durch ständige Erreichbarkeit und Arbeitsverdichtung zu entwickeln.

3a.

Eine gesetzliche, auf die Herausforderungen der Digitalisierung angemessen eingehende Neuregelung des Beschäftigtendatenschutzes ist seit Jahren überfällig. Vorschläge für ein neues Beschäftigtendatenschutzgesetz lagen bereits in der vergangenen Legislaturperiode sowohl von der damaligen Bundesregierung (vgl. „Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes“ vom 15.12.2010 auf BT-Drs. 17/4230) als auch von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (vgl. „Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Schutzes personenbezogener Daten der Beschäftigten in der Privatwirtschaft und bei öffentlichen Stellen“ vom 22.02.2011 auf BT-Drs. 17/4853) vor, wurden jedoch nie beschlossen. Stattdessen wurde aus den Regierungsfraktionen eine Regelung in der 18. Wahlperiode angekündigt.

Im schwarz-roten Koalitionsvertrag für die 18. Wahlperiode wird eine gesetzliche Regelung des Beschäftigtendatenschutzes explizit mit Hinweis auf die Verhandlungen zur Europäischen Datenschutz-Grundverordnung in Aussicht gestellt. Formuliertes Ziel ist es, das nationale Datenschutzniveau – auch bei der grenzüberschreitenden Datenverarbeitung – zu erhalten und über das europäische Niveau hinausgehende Standards zu ermöglichen.

Die sogenannte „Öffnungsklausel“ in der europäischen Datenschutz-Grundverordnung gibt dem nationalen Gesetzgeber die Gelegenheit, eigene hohe Standards beim Beschäftigtendatenschutzgesetz zu setzen. Von dieser Möglichkeit wurde bislang jedoch kein Gebrauch gemacht. Aus heutiger Sicht ist somit fraglich, ob es in dieser Legislaturperiode noch zu einer Vorlage einer Gesetzesinitiative kommen wird. Ein effektiver Beschäftigtendatenschutz ist notwendiger denn je.

3b.

Die Mitbestimmung der Betriebsräte gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist heute bei Fragen der Überwachung selbstverständlich. Weil der Wortlaut sich auf Systeme bezieht, die zur Überwachung bestimmt sind, bestehen Unsicherheiten bei der Erstreckung auch auf Systeme digitaler Produktion bzw. Dienstleistung, die lediglich potenziell zur Beschäftigtenkontrolle eingesetzt werden können. Die betriebliche Mitbestimmung muss im konkreten Fall eines zweckverändernden Einsatzes entsprechender Anlagen und Systeme gesichert sein.

4a.

Die Teilhabe an einer digitalen Gesellschaft setzt den Zugang zu digitaler Infrastruktur und Netzwerken voraus. Breitbandanschlüsse gekoppelt mit leistungsfähigen WLAN-Netzen sowie ein belastbares mobiles Internet sind unverzichtbar, um digitale Lernmittel in und außerhalb der Bildungsstätten effektiv einsetzen zu können. Besonders in kleineren Kommunen mangelt es aber noch an Breitbandanschlüssen. Dem Anschluss von Bildungseinrichtungen an ein leistungsstarkes Breitbandnetz sollte Priorität eingeräumt werden; die Förderung von Pilotprojekten durch private Förderer, Unternehmen und Stiftungen kann einen Beitrag leisten, aber es müssen auch zusätzliche öffentliche Mittel bereitgestellt werden. Neben optimalen Internetzugängen brauchen Schulen eine sichere und verlässliche IT-Infrastruktur. Dies wird nicht ohne entsprechende Ressourcen, insbesondere aber spezialisiertes Personal zu leisten sein. Neben Endgeräten müssen auch Software und Lizenzen beschafft, Systeme gepflegt und instand gehalten sowie Datensysteme regelmäßig erneuert werden.

Mit der Vereinbarung vom 14.10.2016 sollen finanzschwache Kommunen von Bildungsinvestitionsmitteln des Bundes profitieren. Administrative Hindernisse und Umwege in der Umsetzung von Investitionen in Schulgebäude werden dadurch beseitigt. Es ist zu begrüßen, dass die Bundesbildungsministerin ihre Haltung geändert hat und die Ausstattung von Schulen nun als Teil ihrer Verantwortung begreift, die sie gemeinsam mit den Ländern wahrnehmen muss. Es ist allerdings problematisch, dass sie für die Verbesserung der Hardware-Ausstattung aller Schulen (Art. 91c GG) eine verfassungsrechtlich fragwürdige Grundlage gewählt hat. Die Aufhebung des Kooperationsverbots bleibt jedoch weiter notwendig. Sie ist bspw. für ein breit angelegtes Ganztagsschulprogramm des Bundes unabdingbar.

Wenn die Bundesregierung mit den Ländern über einen Digitalpakt zur technischen Infrastruktur verhandelt (Pressekonferenz Ministerin Wanka am 12.10.2016), muss auch sichergestellt werden, dass die technische Infrastruktur nicht nur einmalig bereitgestellt, sondern dauerhaft gewartet und aktualisiert wird. Wesentlich dabei ist

die Aus- und Weiterbildung pädagogischer Fachkräfte. Dabei müssen medienpädagogische Lehrstühle und Programme stärker ausgebaut werden. Die Medienkompetenz aller Lehrenden soll durch gut ausgestattete Medienzentren und hochschuldidaktische Fortbildungen gefördert werden. Dazu müssen digitale Studienmaterialien, eine mediale Ausstattung und personelle Ressourcen gestärkt werden, damit die notwendige Weiterentwicklung nachhaltig in Gang gesetzt wird. Die Kultusministerkonferenz soll akkreditierungsrelevante Bildungsstandards in das System der Lehreraus-, -fort- und -weiterbildung formulieren und aufnehmen und somit in allen pädagogischen Studiengängen und Ausbildungsbereichen eine medienpädagogische Grundbildung als verbindlichen und prüfungsrelevanten Bestandteil der pädagogischen Ausbildung in Form eines Moduls verankern (BT-Drs. 18/6203).

Zudem muss endlich für Rechtssicherheit bezüglich der sogenannten „Störerhaftung“ gesorgt werden, indem Unterlassungsansprüchen bei durch Dritten begangenen Rechtsverletzungen eine rechtlich eindeutige Absage erteilt wird. Diese Rechtssicherheit herzustellen, hat die Bundesregierung, auch durch die kürzlich vorgenommene Reform des Telemediengesetzes (TMG), bis heute nicht vermocht.

4b.

Ausbildungsordnungen sind die Grundlage für die Ausbildung im dualen System, in dem viele Jugendliche in Deutschland ihre berufliche Qualifizierung beginnen. Angesichts des rasanten technischen Fortschritts sind zukunftsoffene Ausbildungsordnungen von höchster Bedeutung. Nur wenn die Ausbildungsinhalte regelmäßig aktualisiert und überarbeitet werden, wenn Berufsschulen und Ausbildungsstätten systematisch auf dem neuesten technischen Stand sind und wenn Ausbilderinnen und Ausbilder die aktuellen Entwicklungen vermitteln können, sind ein guter Start ins Berufsleben und eine langfriste Beschäftigung als Fachkraft möglich.

Gleichzeitig müssen die Berufsschulen das digitale Lernen selbst praktizieren und das selbständige Weiterlernen unterstützen, damit die Kompetenzen mit der Beschleunigung in der Wissens- und Produktionsentwicklung mitwachsen können.

4c.

Die digitale Agenda in der Aus- und Weiterbildung ist nicht nur eine Sache der richtigen Lerninhalte, sondern auch eine Frage der praktischen Umsetzung. Im Rahmen der dualen Ausbildung bekommen die Schülerinnen und Schüler das fachliche Rüstzeug für ihr künftiges Berufsleben. Wichtiger Bestandteil ist dabei die praktische Umsetzung in den Fachbetrieben. Die klassischen Ausbildungsbetriebe stecken oft noch zu sehr in der analogen Welt fest. Daher ist eine Kooperation mit jungen IT-Unternehmen eine sinnvolle Ergänzung. Start-ups haben oftmals keine Idee von dualer Ausbildung, aber dennoch Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften. Mit der grünen Ausbildungsgarantie kann die Möglichkeit überbetrieblicher Ausbildung gestärkt und damit auch für nichttraditionelle Betriebe die Chance eröffnet werden, sich etwa mit einem Ausbildungsabschnitt an einer betrieblichen Ausbildung zu beteiligen (s. BT-Drs. 18/4938).

4d.

Agenturen und Jobcenter sind grundsätzlich dafür verantwortlich, Menschen zu beraten und Arbeitslose zu vermitteln oder weiterzubilden. Die derzeitige Ausrichtung der Institutionen genügt aber weder den Anforderungen der Gegenwart noch denen der Zukunft. Neben der Unterstützung der Arbeitslosen müssen Angebote für alle Erwerbstätige zur zweiten wichtigen Säule werden. Dabei spielen Weiterbildungsberatung und -förderung eine zentrale Rolle.

Agenturen und Jobcenter müssen maßgeschneiderte Angebote für Arbeitslose und Erwerbstätige gleichermaßen anbieten. Die Beraterinnen und Berater müssen den öffentlichen und privaten Markt für berufliche Fort- und Weiterbildungen genau im Blick behalten. Sie beraten, informieren und stellen Angebote nach Maß zusammen. Sie unterstützen Menschen, sich erfolgreich weiterzubilden, und Betriebe, die besten Angebote für ihre Beschäftigten zu finden.

4e.

Die moderne Arbeitsgesellschaft ist auch eine Weiterbildungsgesellschaft, in der lebenslanges Lernen immer notwendiger wird. Das lebensbegleitende Lernen soll mit einer Weiterbildungsförderung unterstützt werden. Die grüne BildungsZeit Plus will Hürden abbauen, damit sich auch Menschen, die weniger verdienen, Weiterbildung leisten können. Sie unterstützt Erwachsene mit einem auf die jeweilige Einkommenssituation zugeschnittenen

Mix aus Darlehen und Zuschuss. Damit sollen sowohl die Kosten der Weiterbildung finanziert als auch der Lebensunterhalt gesichert beziehungsweise Einkommensverluste gemildert werden. Wer weniger hat, bekommt also mehr und umgekehrt. Grundsätzlich sollen alle staatlich zertifizierten Fort- und Weiterbildungen gefördert werden können.

5a.

Die Digitalisierung eröffnet neue Möglichkeiten, Teile von Arbeitsprozessen auszugliedern, z. B. online auf Plattformen auszuschreiben und von anderen Unternehmen oder Selbständigen einzukaufen. Insbesondere zeitbasierte Dienstleistungen stehen in einem Konkurrenzverhältnis zu abhängiger Beschäftigung. Während bei abhängiger Beschäftigung durch den allgemeinen Mindestlohn eine untere Leitplanke für die Vergütung besteht, gibt es diese für zeitbasierte Dienstleistungen nicht.

Um zu vermeiden, dass zur Kostensenkung Arbeitsplätze abgebaut und durch Dienstverträge mit Solo-Selbständigen ersetzt werden, ist ein allgemeines Mindesthonorar für zeitbasierte Dienstleistungen notwendig. Das wird die allermeisten Selbständigen nicht betreffen, aber besonders ausgeprägte Dumpinghonorare unterbinden und einigen Selbständigen eine bessere Verhandlungsposition verschaffen.

5b.

Berufsspezifische Mindesthonorare gibt es vereinzelt schon. Zum Beispiel existieren für Journalistinnen und Journalisten bereits Zeilenhonorare. Angesichts des Wandels der Arbeitswelt sind Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gleichermaßen gefordert, Mindestarbeitsbedingungen für Selbständige in ihre Tarifverträge einzubeziehen. Um diese gegebenenfalls branchenweit für allgemeinverbindlich zu erklären, muss das Tarifvertragsgesetz weiterentwickelt werden. Branchenspezifische Mindesthonorare können die unterschiedlichen Bedingungen in einer Branche besser berücksichtigen.

5c.

Mit zunehmender Digitalisierung der Arbeit entstehen neue plattformbasierte Geschäftsmodelle und Vertriebswege. Sie ermöglichen neue, flexible Arbeitsformen und für viele Selbständige einen günstigen Vertriebskanal. Für digitale Plattformen darf es aber keine Sonderrechte geben. Wir brauchen mehr Transparenz bei den Nutzungsbedingungen, den Vermittlungsgebühren sowie unabhängige Prüfstellen, die ein allgemeines Gütesiegel für Plattformen entwickeln können. Es muss verhindert werden, dass sich plattformbasierte Anbieter durch Umgehung von Arbeitsschutz-, Sozial-, Qualitäts- und Verbraucherschutzstandards mit wettbewerbsschädigendem Verhalten am Markt durchsetzen. Digitale Arbeit darf kein rechtsfreier Raum sein, in dem allein die Auftraggeberinnen und Auftraggeber Regeln vorgeben.

5d.

Soziale Sicherungssysteme müssen verlässlich, solidarisch und gerecht gestaltet werden. Ziel muss daher eine Bürgerversicherung in der Kranken- und Pflege- sowie der Rentenversicherung sein, in die alle Bürgerinnen und Bürger unter der Berücksichtigung aller Einkunftsarten einbezogen werden. So sind sie gut abgesichert und versorgt und können sich entsprechend ihren Einkommen an der Finanzierung beteiligen. Auf dem Weg hin zu einer Bürgerversicherung sollen nun erste Schritte gegangen werden: Um gerade Selbständige mit kleinen Einkommen bei ihrer sozialen Absicherung nicht zu überfordern, müssen die Mindestbeiträge für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur freiwilligen Arbeitslosenversicherung gesenkt werden. Darüber hinaus gilt es, die Beitragszahlung weitgehend zu flexibilisieren. Auch sollte nach Möglichkeiten gesucht werden, die Auftraggeberinnen und -geber an den Sozialversicherungsbeiträgen zu beteiligen.

5e.

In der gesetzlichen Rentenversicherung sind nur wenige Selbständige versichert. Dies betrifft insbesondere die sogenannten Solo-Selbständigen. Das DIW hat 2016 ermittelt, dass mehr als die Hälfte von ihnen nicht in die gesetzliche oder private Altersvorsorge einzahlt. Für Selbständige mit unzulänglicher Absicherung vor Altersarmut muss letztendlich die Allgemeinheit über die Grundsicherung im Alter und die Sozialhilfe aufkommen. Das gilt es zu vermeiden. Anderweitig im Alter abgesichert sind Personen wie Künstlerinnen und Künstler, Publizistinnen und Publizisten, Landwirtinnen und Landwirte sowie Selbständige in berufsständischen Versorgungswerken. Alle nicht anderweitig abgesicherten Selbständigen sind in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen. Damit wird das Risiko von Altersarmut reduziert. Selbständige profitieren dann auch von der Anrechnung der Kindererziehungs- und Pflegezeiten für die Rente. Wenn die Erwerbstätigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls

oder gesundheitlicher Einschränkung nicht mehr oder nur eingeschränkt möglich ist, besteht der Anspruch auf Rehabilitationsleistungen und eine Erwerbsminderungsrente. Die Hinterbliebenenrente hilft beim Tod der Partnerin oder des Partners.

Die sozialen Leitplanken für Selbständige werden unter Beachtung von EU- und verfassungsrechtlichen Vorgaben eingezogen.

Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333